MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR DE DIRECCIÓN

José María Pacori Cari
Maestro por la Universidad Nacional de San Agustín en Arequipa – Perú
Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Derecho del Trabajo
Línea Trabajadores de dirección

El primer párrafo del artículo 43 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – define a los trabajadores de dirección de la siguiente manera

"Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial".

De esta manera, es importante establecer las cláusulas que debe contener un contrato de trabajo para un trabajador de dirección, por lo que es necesario establecer qué tipo de contrato sujeto a modalidad corresponde, siendo que el más cercano a dicha contratación es el contrato de trabajo para servicio previsto en el artículo 63, primer párrafo, del TUO del Decreto Legislativo 728 que establece

"Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria".

Estando a esto, le ofrecemos un modelo de contrato de trabajo por servicio específico para trabajador de dirección (autor José María Pacori Cari)

CONTRATO DE TRABAJO POR SERVICIO ESPECÍFICO PARA TRABAJADOR DE DIRECCIÓN

Conste por el presente documento el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico para trabajador de dirección que celebran de una parte **(…indicar los nombres y apellidos del empleador si es persona natural o indicar la denominación o razón social del empleador si es persona jurídica…)**, con Registro Único del Contribuyente (RUC) Nro. (…), con domicilio fiscal en (**…lugar donde presta servicios el empleador…**), debidamente representado por (**…en caso de ser el empleador persona jurídica…**), con Documento Nacional de Identidad Nro. (…), quien se desempeña como Gerente, a quien en adelante se le denominará el **EMPLEADOR**; y de la otra parte (**…nombres y apellidos del trabajador…**), con Documento Nacional de Identidad Nro. (…), con domicilio en (…), a quien en adelante se le denominará el **TRABAJADOR**, conforme a las siguiente cláusulas:

PRIMERO. Objeto social del empleador. El **EMPLEADOR** se dedica y tiene por objeto social (**…, por ejemplo, la distribución de materiales de construcción de viviendas urbanas…la venta de productos textiles…el transporte de *retail*…**)

SEGUNDO. Causa objetiva de la contratación sujeta a modalidad. Este contrato por servicio específico tiene por objeto la prestación de servicios para dirección sustentada en la confianza para **(…indicar la característica o características principales del trabajo de dirección…teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica "Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial" …)**.

La confianza referida al trabajador de dirección se sustenta en el fundamento décimo tercero de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 3501-2006-PA/TC Lima que indica

"Este colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación".

TERCERO. Descripción del cargo de dirección. El **EMPLEADOR** contrata para servicio específico sujeto a modalidad para cargo de dirección, los servicios del **TRABAJADOR** quien desempeñará el cargo de **(…indicar el cargo de dirección a desempeñar, por ejemplo, gerentes, jefes, directores, es decir, altos directivos …)** a través de una relación laboral de dirección sustentada en la confianza, cumpliendo las siguientes labores:

a. Ejercer la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros.
b. Sustituir al empleador en su ausencia.
c. Compartir con el empleador la funciones de administración y control.
d. Ejercer su prestación y actividades para cumplir con los resultados de la actividad empresarial del empleador.
d. (**…indicar las demás funciones que se considere de dirección…**)

Esta cláusula se interpreta conforme al artículo 60 del Reglamento del TUO de la Ley del Fomento del Empleo – Decreto Supremo 001-96-TR - que indica

"La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita".

CUARTO. Plazo o modalidad de duración. El presente contrato tiene un plazo de duración de (…) meses, el mismo que regirá a partir del (…) de (…) de 2022, fecha en la que el **TRABAJADOR** empezará sus labores, hasta el (…) de (…) del 2022, fecha en que terminará el contrato, **salvo que el empleador retire la confianza antes del plazo**

indicado. El **TRABAJADOR** indica tener pleno conocimiento del término de su relación contractual por cumplimiento del plazo indicado o el retiro de confianza, manifestando su consentimiento libre y voluntario en ambas formas de terminación de la relación laboral. El retiro de confianza se hace conforme al literal f) del considerando sétimo de la Casación Laboral 6616-2017 Loreto emitida el 12 de julio de 2018 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

"La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva".

QUINTO. Período de prueba. El **TRABAJADOR** estará sujeto a un período de prueba de (…) meses, la misma que inicia el (…) de (…) de 2022 y concluye el (…) de (…) de 2022, plazo que no excede de un (1) año por ser trabajador de dirección conforme al artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR que indica

"El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección".

SEXTO. Trabajo no comprendido en la jornada de trabajo. La contratación del **TRABAJADOR** como trabajador de dirección implica que no se encuentra sujeto a la jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales conforme al artículo 5 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo – Decreto Supremo 007-2002-TR - que indica

"No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia".

SÉPTIMO. Exclusión de registro de control de asistencia. La contratación del **TRABAJADOR** como trabajador de dirección lo exime de la obligación de llevar un registro de control de asistencia, sin perjuicio de lo cual deberá encontrarse en el lugar habitual de trabajo en los días laborales, conforme al último párrafo del artículo 1 de la Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada – Decreto Supremo 004-2006-TR que indica

"No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día".

OCTAVO. Excepción al descanso semanal. La contratación del **TRABAJADOR** como trabajador de dirección implica que el mismo no tiene el derecho a exigir ni el descanso sustitutorio ni el pago del descanso semanal obligatorio por cuanto no se encuentra sujeto a

control efectivo del tiempo de trabajo conforme al artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada – Decreto Supremo 012-92-TR - que indica

"Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador".

NOVENO. Excepción al derecho a una indemnización vacacional. El **TRABAJADOR** al ser un trabajador de dirección consiente en no tener derecho a una indemnización vacacional, por tener conocimiento de lo indicado en el artículo 24 del Reglamento del Decreto Legislativo 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada - Decreto Supremo 012-92-TR – que indica

"La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios".

DÉCIMO. Remuneración. El **EMPLEADOR** abonará al **TRABAJADOR** la cantidad de S/. (**…no debe ser inferior a la Remuneración Mínima Vital…**), de la cual se deducirá las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulten aplicables. La remuneración no implicará el pago de horas extras o sobretiempo al no estar sujeto el trabajador a jornada de trabajo y registro de asistencia.

DÉCIMO PRIMERO. Restricciones legales a derechos colectivos. El **TRABAJADOR** acepta tener pleno conocimiento de las siguientes restricciones legales a sus derechos laborales colectivos:

a. En su calidad de trabajador de dirección no puede ser miembro de sindicatos, salvo que el estatuto de la organización sindical expresamente lo permita conforme al artículo 12 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR que indica

"Para ser miembro de un sindicato se requiere": "b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita".

b. En su calidad de trabajador de dirección no le es aplicable los convenios colectivos conforme al artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR que indica

"La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se

incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza".

c. En su calidad de trabajador de dirección no puede ejercer su derecho de huelga conforme al artículo 77 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR que indica

"La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos: a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78".

DÉCIMO SEGUNDO. Término de la relación laboral. El **EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento. En el caso del retiro de confianza, la sola comunicación escrita al trabajador da por terminado el contrato. Culminada la relación laboral, en el término de cuarenta y ocho (48) horas se abonará al **TRABAJADOR** los beneficios sociales que le correspondan conforme a ley, salvo la indemnización por despido arbitrario que no le corresponderá al **TRABAJADOR** por haber ingresado directamente al cargo de dirección conforme al Tema IV del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica

"Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza".

DÉCIMO TERCERO. Régimen disciplinario. Sin perjuicio de las formas de terminación del presente contrato de trabajo, el **TRABAJADOR** deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, las demás normas laborales y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de dirección y administración de la empresa, caso contrario el **EMPLEADOR** podrá iniciar el procedimiento laboral disciplinario que corresponda conforme al TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR y su Reglamento.

DÉCIMO CUARTO. Supletoriedad de normas. Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – y demás normas laborales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Manifestando su conformidad total con todas las cláusulas anteriores, firman las partes, por triplicado a los (…) días del mes de (…) del año 2022.

(…firma del empleador si es persona natural o firma del representante del empleador si es persona jurídica…)

(…firma del trabajador…)